

**PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3)  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD & PONEK RSUD NGUDI  
WALUYO WLINGI)**

Disusun oleh :  
**FARAKHAN SANDY ABDILLA**  
NIM. 125030218113005

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

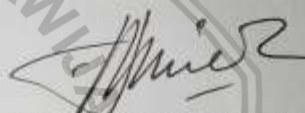
**"Pengaruh Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi)".**

Yang disusun oleh :

Nama : Farakhan Sandy Abdilla  
NIM : 125030218113005  
Fakultas : Ekonomi & Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Maret 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Prof. Dr. Noermijati, SE., MTM  
NIP. 19611081986012002  
(Dosen Pembimbing)
2. Dra. Lily Hendrasti N, SE., MM  
NIP. 195511171984032001  
(Dosen Penguji 1)
3. Misbahuddin Azzuhri, SE., MM., CPHR  
NIP. 198203092008011  
(Dosen Penguji 2)



Malang, Mei 2018

Ketua Program Studi S1 Manajemen



**Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP**

**NIP. 1960111 1198601 2 001**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax. 553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia :

PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD & PONEK RSUD NGUDI WALUYO WILING)



Skripsi dengan judul Bahasa Inggris :

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY SYSTEM AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY AT EMERGENCY DEPARTMENT & COMPREHENSIVE OBSTETRIC AND NEONATAL EMERGENCY SERVICE (PONEK) AT NGUDI WALUYO HOSPITAL)

Yang disusun oleh :

Nama	: Farakhan Sandy Abdilla
NIM	: 125030218113005
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

Ketua Program Studi S1 Manajemen	Dosen Pembimbing
	
<u>Dr. Siti Aisjah, SE, MS, CSRS, CFP</u> NIP. 19601111 1986012 001	<u>Prof. Dr. Noermijati, SE, M.T.M</u> NIP. 1961108 198601 2 002

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax. 553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : Farakhan Sandy Abdilla  
Tempat/Tgl. Lahir : Blitar / 01 Juli 1994  
Nomor Induk : 125030218113005  
Jurusan : S-1 Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Alamat : Jl Kenari (Puri Kenari Asri K-6), Kel. Karangtengah, Kec. Sananwetan,  
Kota Blitar, Jawa Timur

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI berjudul :  
PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD &  
PONEK RSUD NGUDI WALUYO WLINGI)

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran  
dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi  
akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana  
diperlukan.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Malang,  
Yang membuat pernyataan

  
Prof. Dr. Noermijati, SE., M.T.M  
NIP. 1961108 198601 2 002

  
Farakhan Sandy Abdilla  
NIM. 125030218113005

  
Materai Rp. 6.000





PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH "NGUDI WALUYO" WLINGI  
Jalan Dr. Soecipto No. 5 Wlingi Telp. (0342) 691006 Fax. (0342) 691040  
Email: roud.ngudiwaluyo@blitar.kab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423/46 / 409.206.3/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah "Ngudi Waluyo" Wlingi.

Dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : FARAKHAN SANDY ABDILLA  
NIP : 125030215113005  
JUDUL : Pengaruh Sistem K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
PENDIDIKAN : Universitas Brawijaya Malang

Telah melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah "Ngudi Waluyo" Wlingi pada tanggal 30 Nopember s/d 9 Desember 2017 di Ruang IGD, PONEK dan Neonatus RSUD "Ngudi Waluyo" Wlingi.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wlingi, 9 Desember 2017  
A.n DIREKTUR  
RSUD "NGUDI WALUYO" WLINGI  
Wakil Direktur Umum dan Keuangan

ABDUL ROCHIM, SSos  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19600809 198103 1 004



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Farakhan Sandy Abdilla  
Tempat & Tanggal Lahir : Blitar, 1 Juli 1994  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Jl. Kenari (Puri Kenari Asri K6),  
Kota Blitar.

### Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri Sananwetan 1 Blitar, 2000 - 2006.
2. Sekolah Menengah Pertama 1 Blitar, 2006 - 2009.
3. Sekolah Menengah Atas Katholik Diponegoro Blitar, 2009 - 2012.
4. Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2012.

### Pengalaman Organisasi

1. EKM FEB UB 4 Kediri, 2013 - 2014.

### Pengalaman Kepanitiaan

1. Staff Perintis Cup UB 4 Kediri oleh EKM (2013).
2. Seksi dokumentasi Company Visit UB 4 Kediri (2014).

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis anjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD & PONEK RSUD NGUDI WALUYO WLINGI).**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya karya akhir tersebut, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof Dr. Noemijati, SE., MTM., CPHR sebagai pembimbing.
2. Ibu Lily Hendrasti Novadjaja., SE., MM., CPHR sebagai penguji 1.
3. Bapak Misbahuddin Azzuhri., SE., MM., CPHR sebagai penguji 2.
4. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP sebagai Ketua Program Sarjana S1 Manajemen.
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UB  
Bapak Drs. Nurkholis, SE., M.Bus.(Acc)., Ak., Ph.D.
6. Kedua orang tua, Ayah dan Ibu yang terus memberi semangat, doa dan motivasi.
7. Eren Cahya Maharani yang senantiasa memberi semangat.
8. Oka Arisanto sebagai rekan yang telah memberi kesempatan tinggal di rumah barunya.
9. Teman-teman Manajemen UB yang selalu mendukung dan memberi doa.
10. Arif Firmansyah, Bukhori Ndhon, Cendy Ardana & Abdul Fuad sebagai sahabat eks kos UB Kediri yang telah mendukung dalam proses pembuatan tugas akhir ini.

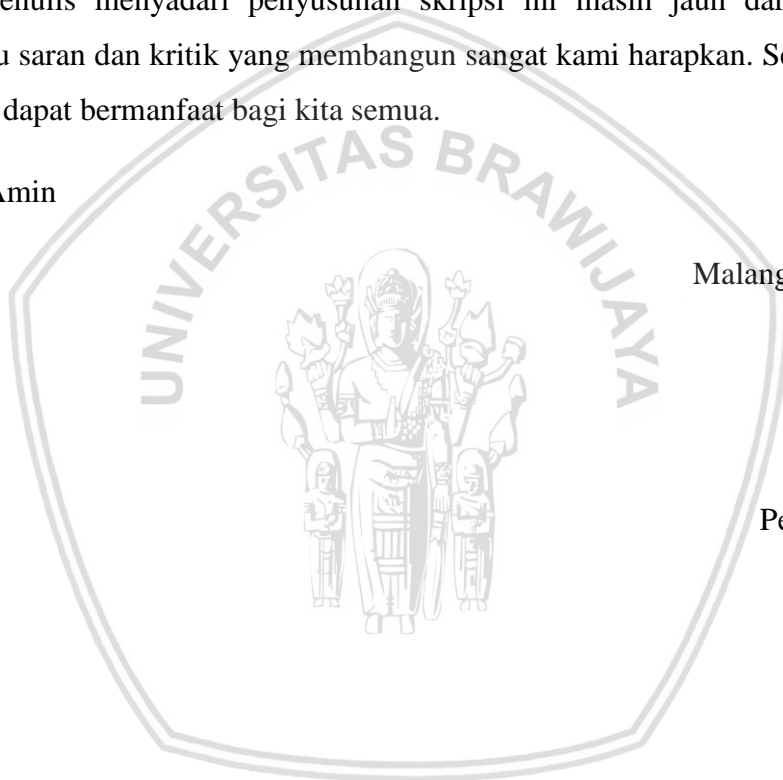
11. Teman-teman Kendal Brother : Emerald, Ade Freegian, Koh Azhanief, Alfa Bagong, Yuan Prasdana, Jekamilas, Yogi Kentang, Candra Aji, Nafuat Teguh, Fahmi Fanani, Rifki Kerak, Oedy Mahendra, Lutfi Krebet, Amri Mriwik, Adi Setiawan, terimakasih telah memberi semangat dan dukungan.
12. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sebagai obyek penelitian.
13. Seluruh pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat kami harapkan. Semoga karya akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin

Malang, April 2018

Penulis





## DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teori .....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2 Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3).....	10
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja .....	10
2.1.2.2 Pengertian Kesehatan Kerja .....	10
2.1.2.3 Tujuan Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	11
2.1.2.4 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	12
2.1.2.5 Keselamatan & Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) .....	13
2.1.2.6 Landasan Hukum Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	16
2.1.2.7 Manfaat Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	16

2.1.3 Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	18
2.1.4 Penelitian Terdahulu .....	19
2.1.5 Kerangka Pikir .....	22
2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian .....	23
2.1.7 Hipotesis Penelitian .....	23
2.1.7.1 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.1.7.2 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.1.7.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	25

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

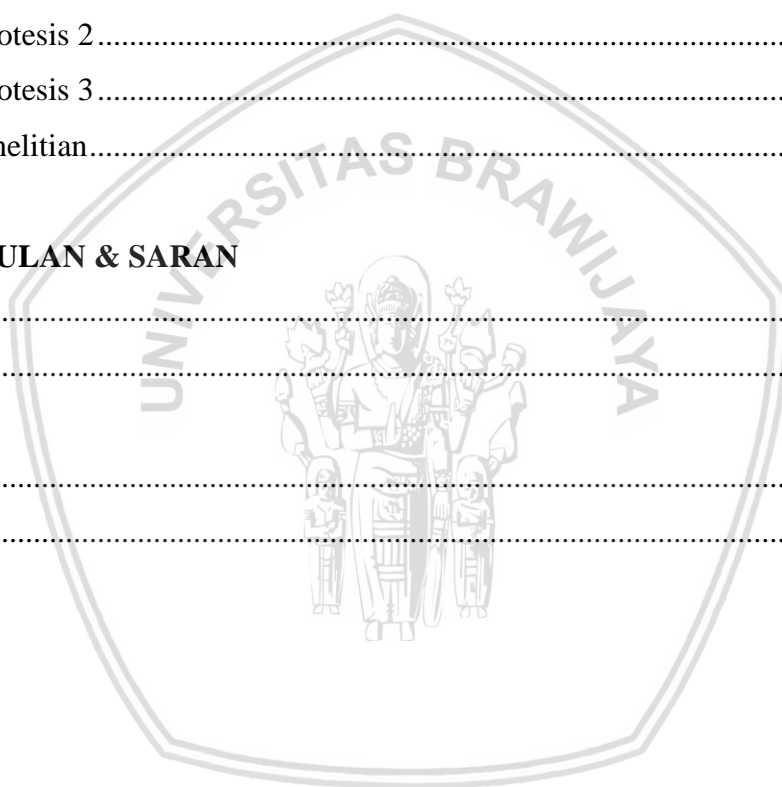
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Lokasi Penelitian .....	26
3.3 Populasi dan Sampel .....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.4.1 Definisi Operasional Keselamatan & Kesehatan Kerja .....	28
3.4.2 Definisi Operasional Lingkungan Kerja .....	29
3.4.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan .....	30
3.4.4 Tabel Definisi Operasional Variabel .....	31
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.7 Skala Pengukuran Instrumen Penelitian .....	34
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.8.1 Uji Validitas .....	34
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.9.1 Uji Normalitas .....	35
3.9.2 Uji Multikolinearitas .....	36

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.10 Teknik Analisis Data (Analisis Regresi Linear Berganda).....	37
3.11 Uji Hipotesis .....	37
3.11.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F) .....	37
3.11.2 Uji Hipotesis Kedua & Ketiga (Uji t) .....	37

## **BAB 4 : HASIL & PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Obyek Penelitian .....	39
4.1.1 Sejarah RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	39
4.1.2 Tentang RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	39
4.1.3 Visi, Misi & Motto RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	40
4.1.4 Struktur Organisasi UGD RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	41
4.1.5 Struktur Organisasi PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.....	42
4.1.6 Jumlah Karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	43
4.2 Karakteristik Responden .....	43
4.2.1 Pendidikan Terakhir Responden .....	43
4.2.2 Jenis Kelamin Responden .....	44
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel .....	45
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) .....	45
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	47
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	48
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.4.1 Uji Validitas .....	50
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	52
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.5.1 Uji Normalitas.....	53
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	54
4.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	55
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.6.1 Persamaan Regresi .....	57
4.6.2 Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	58
4.7 Pengujian Hipotesis .....	59

4.7.1 Hipotesis 1 : Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (F test/Serempak).....	59
4.7.2 Hipotesis 2 : Keselamatan & Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (t test/Parsial).....	60
4.7.3 Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (t test/Parsial) .....	61
4.8 Pembahasan.....	61
4.8.1 Hasil Uji Hipotesis 1 .....	61
4.8.2 Hasil Uji Hipotesis 2 .....	62
4.8.3 Hasil Uji Hipotesis 3 .....	63
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	64
 <b>BAB 5 : KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	65
5.2 Saran .....	66
 <b>Daftar Pustaka</b> .....	67
<b>Lampiran</b> .....	71



## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
3.1	Populasi dan Responden Penelitian .....	32
3.2	Variabel, Indikator, dan Item .....	32
3.3	Skala Pengukuran.....	34
4.1	Jumlah Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	43
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) .....	45
4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	47
4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	48
4.7	Uji Validitas Variabel .....	51
4.8	Uji Reliabilitas Variabel .....	52
4.9	Hasil Uji Normalitas .....	53
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
4.11	Persamaan Regresi .....	57
4.12	Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	58
4.13	Uji F/Serempak .....	59
4.14	Uji t/Parsial .....	60
4.15	Uji t/Parsial .....	61



**DAFTAR GAMBAR**

No.	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir Penelitian .....	22
2.2	Kerangka Konseptual Penelitian.....	23
4.1	Struktur Organisasi UGD RSUD Ngudi Waluyo Wlingi .....	41
4.2	Struktur Organisasi PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.....	42
4.3	Hasil Uji Normalitas .....	54
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56



**DAFTAR LAMPIRAN**

No.	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	74
2.	Formulir & Jawaban Wawancara.....	75
3.	Frekuensi Jawaban Responden .....	79
4.	Uji Validitas & Reliabilitas.....	86
5.	Uji Asumsi Klasik.....	89
6.	Regresi Linear Berganda.....	91



**PENGARUH SISTEM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3)  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UGD & PONEK RSUD NGUDI  
WALUYO WLINGI)**

**Oleh :**

**Farakhan Sandy Abdilla**

**Pembimbing :**

**Prof. Dr. Noermijati, SE., M.T.M**

**ABSTRAK**

RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan membentuk suatu lingkungan kerja yang baik, sesuai dengan Undang-Undang No. 23 tahun 1992. Tujuan penelitian ini yaitu : (1) menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian sensus yang dilakukan pada seluruh karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang berjumlah 106 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *multiple regression*. Hasil uji hipotesis menunjukkan beberapa bukti sebagai berikut : sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sistem keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

**THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY SYSTEM  
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A  
STUDY AT EMERGENCY DEPARTMENT & COMPREHENSIVE  
OBSTETRIC AND NEONATAL EMERGENCY SERVICE AT NGUDI  
WALUYO HOSPITAL)**

**By:**

**Farakhan Sandy Abdilla**

**Advisor :**

**Prof. Dr. Noermijati, SE., MTM**

**ABSTRACT**

Ngudi Waluyo Wlingi Hospital implements OHS system by establishing a good working environment based on Law No. 23, 1992. The objectives of this study are (1) to analyze the influence of occupational health & safety and work environment system on employee performance, (2) to analyze the influence of occupational health & safety system on employee performance, (3) and to analyze the influence of work environment on employee performance. The data of this study were obtained through a census on all 106 employees of Emergency Department & PONEK at Ngudi Waluyo Wlingi Hospital and analyzed in multiple regression. The hypothesis test results show that occupational health & safety system and working environment influence employee performance, that occupational health & safety system influences employee performance, and that work environment influences employee performance.

**Keywords :** Occupational Health & Safety, Work Environment, Employee Performance, Ngudi Waluyo Wlingi Hospital

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap manusia dalam hal ini adalah karyawan mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari terlebih dahulu. Karyawan mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, perilaku tersebut hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu sesuai dengan keadaan dan apa yang karyawan hadapi didalam bekerja. Potensi berperilaku tertentu itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (*performance*). Secara operasional, kinerja karyawan merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja karyawan menurut Sutiadi (2003), adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan durasi atau waktu kerja.

Keselamatan & kesehatan kerja (K3) dibutuhkan organisasi sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja. Keselamatan & kesehatan kerja menjadi alat perlindungan bagi karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Demi menopang kegiatan kerja dan perkembangan organisasi, keselamatan & kesehatan kerja dan kondisi lingkungan kerja perlu perhatian serius agar kualitas karyawan tidak menurun. Karyawan dan organisasi beranggapan bahwa keselamatan & kesehatan kerja termasuk dalam penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak untuk



mendapatkan perlindungan, hak merasa aman, hak terbebas dari segala bentuk bahaya dan ancaman atau serangan, hak memperoleh kesehatan.

Berdasarkan keterangan dari Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PPK dan K3) Kementerian Ketenagakerjaan, salah satu penyebab gangguan kecelakaan dan kesehatan akibat kerja di Indonesia adalah rendahnya kesadaran pentingnya penerapan sistem keselamatan & kesehatan kerja yang baik di kalangan industri, organisasi dan masyarakat.

Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan pasal 23 menjelaskan bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan di semua tempat kerja. Tempat kerja yang dimaksud adalah tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit dan mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Rumah sakit adalah tempat kerja yang memiliki resiko akibat kerja seperti tersebut sehingga wajib melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS). Keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan demi terciptanya kondisi yang bebas dari tularan penyakit, bebas dari segala bentuk ancaman baik fisik maupun non fisik bagi karyawan, bagi pasien, pendamping pasien, pengunjung.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan dan kondusif dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dapat tercipta dengan memperhatikan unsur yang ada didalam lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja

fisik yang berkaitan langsung dengan karyawan seperti gedung, meja, kursi dan lainnya serta lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dengan orang lain yang ada didalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan membuat karyawan akan bergairah menyelesaikan pekerjaan dan merasa betah didalam lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja karyawan secara umum adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan didalam organisasi. Secara teori, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kemudian yang menjadi pertanyaan adalah hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat banyak hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pelaksanaan sistem keselamatan & kesehatan kerja serta lingkungan kerja.

RSUD Ngudi Waluyo Wlingi merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Blitar yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Kabupaten Blitar dan Kota Blitar. Sesuai dengan Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan pasal 23, upaya kesehatan kerja harus dilaksanakan di seluruh tempat kerja termasuk didalamnya adalah rumah sakit lebih khususnya UGD dan PONEK.

RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan baik dan berkelanjutan serta memiliki SOP kerja yang baik, membuat kebijakan keselamatan & kesehatan kerja tertulis, melaksanakan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja, dan pelatihan program keselamatan &

kesehatan kerja kepada karyawan. Fenomena demikian bertujuan mendukung peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tentang penyelenggaraan keselamatan & kesehatan kerja dan pedoman manajemen keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan akibat dari bekerja.

UGD adalah singkatan dari Unit Gawat Darurat yang merupakan salah satu bagian didalam rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. UGD pada RSUD Ngudi Waluyo beroperasi selama 24 jam dan didalam UGD terdapat dokter dari berbagai spesialisasi, perawat, dan asisten dokter.

PONEK adalah Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Komprehensif yang merupakan pelayanan komprehensif di rumah sakit yang terkoneksi dengan UGD untuk menanggulangi kasus kegawat daruratan obstetric dan neonatal yang kegiatan kerjanya disamping mampu melaksanakan seluruh pelayanan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar atau PONEK juga mampu memberikan transfusi darah dan bedah Caesar serta perawatan neonatal secara intensif, karena kegiatan ini sangat penting karena kasus Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) di Indonesia masih tinggi dan untuk mengurangi derajat kesakitan para ibu.

Melihat besarnya tanggung jawab dan resiko akibat kerja yang didapat karyawan UGD & PONEK seperti yang paling buruk adalah tularan penyakit dari pasien, maka sistem keselamatan & kesehatan kerja pada kedua area tersebut harus selalu dilaksanakan sesuai peraturan. Karyawan harus patuh dan melaksanakan SOP kerja yang ada pada area tersebut agar karyawan terlindungi

dari kecelakaan akibat kerja, bebas dari ancaman penyakit, bebas dari ancaman fisik maupun non fisik, dan merasa bergairah dalam bekerja sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Keadaan demikian yang menjadi latar belakang penyusunan penelitian ini dimana sebagai tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi)”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi?
2. Apakah sistem keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UGD & PONEK di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dapat bermanfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti : Menambah pengetahuan serta pengalaman dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi RSUD Ngudi Waluyo Wlingi : Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pelaksanaan keselamatan & kesehatan kerja dan pembentukan lingkungan kerja yang semakin baik bagi karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya mengenai sistem keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.



## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Wirawan (2009), merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi didalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

###### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut.

###### **1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Merupakan keadaan yang ada didalam lingkungan organisasi yang berhubungan dengan budaya organisasi, sumber daya manusia didalam organisasi, strategi organisasi, kebijakan-kebijakan organisasi, ilmu pengetahuan.

###### **2. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi**

Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya

ancaman dari luar organisasi, bencana alam, dan hal hal yang lain yang tidak bersumber dari dalam organisasi itu sendiri.

### 3. Faktor Internal Karyawan

Merupakan faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

#### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mathis R.L dan J.H Jackson (2006), antara lain sebagai berikut :

##### 1. Kuantitas Hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

##### 2. Kualitas Hasil

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

##### 3. Ketepatan Waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

##### 4. Kehadiran

Ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

## 5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

### 2.1.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang. Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004) adalah alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang wajib diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tepat tidaknya dengan waktu yang telah ditentukan.

### 2.1.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009), penilaian kinerja sebagai proses penilai atau pejabat yang melakukan penilaian dengan mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai atau karyawan yang dinilai dan didokumentasikan secara formal serta membandingkannya dengan standar kinerja secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak

lakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

## **2.1.2 Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Suparyadi (2015), keselamatan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa takut akan mengalami kecelakaan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan ditempat kerja atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas, dan mencakup tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

### **2.1.2.2 Pengertian Kesehatan Kerja**

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Program kesehatan kerja yang baik dilakukan dengan melakukan hal-hal preventif terhadap timbulnya penyakit dan berupa penanggulangan terhadap penyakit yang disebabkan karena proses kerja. Mathis R.L (2002) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah

yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Oleh karena itu, menurut Suparyadi (2015), kondisi kesehatan kerja para karyawan haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan ketika melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.3 Tujuan Keselamatan & Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan & kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar semua hasil kerja karyawan didapat dengan cara yang aman.
3. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan karyawan.
4. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
6. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa terlingungi dalam bekerja.



#### 2.1.2.4 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja

Menurut J.B Miner (1992), mengatasi masalah keselamatan & kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara *Safety Psychology* yang menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan terjadi dan meneliti sebab dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi. Serta dengan cara *Industrial Clinical Psychology* yang menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab penurunan kinerja, dan cara mengatasinya.

Faktor-faktor dari kedua program *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology* adalah sebagai berikut :

##### 1. *Safety Psychology*

###### a. Laporan dan Statistik Kecelakaan

Dengan adanya laporan statistik kecelakaan kerja, perusahaan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan dan bagaimana cara mencegah serta mengatasi kecelakaan.

###### b. Pelatihan Keselamatan

Pelatihan dilakukan agar karyawan mendapat pengetahuan lebih dan menjadi tanggap mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan saat terjadi kecelakaan.

###### c. Publikasi Keselamatan Kerja

Pemberian informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan & kesehatan kerja melalui berbagai cara seperti pamflet, spanduk, poster, penyampaian pesan pada saat apel yang berguna untuk mengurangi tindakan-tindakan yang membahayakan disaat bekerja.

d. Kontrol Lingkungan Kerja

Pemeriksaan dan pengendalian kondisi lingkungan kerja untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya kecelakaan yang mungkin terjadi.

e. Pengawasan dan Disiplin

Melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan perilaku karyawan saat bekerja.

f. Peningkatan Kesadaran K3

Adanya komitmen kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan terhadap keselamatan & kesehatan kerja membuat karyawan sadar pentingnya melaksanakan program keselamatan & kesehatan kerja.

2. *Industrial Clinical Psychology*

a. Konseling

Konseling bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dengan memberikan arahan-arahan, saran, dan hal penting lainnya.

b. *Employee Assistance Program*

Pemberian bimbingan intensif kepada karyawan yang memiliki masalah terutama yang memiliki hubungan dengan kinerja.

**2.1.2.5 Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS)**

Pelaksanaan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang berlaku dengan menyusun hal-hal seperti berikut :

1. Kebijakan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS)

Rumah sakit adalah lokasi kerja yang padat karya, modal, pakar, dan teknologi. Namun rumah sakit juga memiliki pengaruh negatif terhadap

timbulnya penyakit serta kecelakaan kerja apabila rumah sakit tersebut tidak melaksanakan prosedur keselamatan & kesehatan kerja. Karena itu, perlu dilaksanakan kebijakan sebagai berikut :

- a. Membuat kebijakan tertulis dari pemimpin rumah sakit.
  - b. Menyediakan organisasi keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) sesuai dengan Kepmenkes Nomor 432/Menkes/SK/IV/2007 tentang pedoman keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit.
  - c. Melaksanakan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) kepada seluruh jajaran rumah sakit.
  - d. Membudayakan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS).
  - e. Meningkatkan sumber daya manusia yang ahli atau profesional didalam bidang keselamatan & kesehatan kerja di masing-masing unit kerja rumah sakit.
  - f. Meningkatkan sistem informasi keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS).
2. Tujuan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS)
- Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan produktif untuk pegawai, aman dan sehat untuk pasien, pengunjung, masyarakat, dan lingkungan sekitar rumah sakit sehingga proses pelayanan rumah sakit dapat berjalan dengan lancar.
3. Strategi Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS)
- a. Advokasi ke pimpinan rumah sakit, sosialisasi, dan pembudayaan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS).

- b. Menyusun kebijakan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) yang ditetapkan pimpinan rumah sakit.
- c. Membentuk organisasi keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit.
- d. Perencanaan keselamatan & kesehatan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- e. Menyusun pedoman dan *Standard Operational Procedure* (SOP) keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) diantaranya :
  - 1) Pedoman praktis ergonomi di Rumah Sakit.
  - 2) Pedoman pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja.
  - 3) Pedoman pelaksanaan pelayanan keselamatan kerja.
  - 4) Pedoman pelaksanaan penanggulangan kebakaran.
  - 5) Pedoman pelaksanaan tanggap darurat di rumah sakit.
  - 6) Pedoman pengelolaan penyehatan lingkungan rumah sakit.
  - 7) Pedoman pengelolaan faktor risiko di rumah sakit.
  - 8) Pedoman pengelolaan limbah rumah sakit.
  - 9) Pedoman kontrol terhadap penyakit infeksi.
  - 10) Pedoman kontrol terhadap Bahan Beracun & Berbahaya (B3).
  - 11) Penyusunan SOP kerja dan peralatan di masing-masing unit rumah sakit.
- f. Melakukan evaluasi pelaksanaan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS).
- g. Melakukan audit internal pelaksanaan keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) dengan menggunakan *self assessment* akreditasi rumah sakit yang berlaku.

h. Mengikuti akreditasi rumah sakit.

#### **2.1.2.6 Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Hukum keselamatan & kesehatan kerja di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, antara lain :

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
2. Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1/1997
3. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
4. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Soaial Tenaga Kerja No. 14/1993
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980
6. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 432/Menkes/ SK/ IV/2007 tentang Pedoman Manajemen K3 di Rumah Sakit.

#### **2.1.2.7 Manfaat Keselamatan & Kesehatan Kerja**

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari manajemen keselamatan & kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan & kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, karyawan, dan lingkungan kerja yang terintegrasi yang memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Organisasi
  - a. Bebas dari kerugian waktu kerja.
  - b. Bebas dari kerugian biaya pengobatan karyawan.
  - c. Bebas dari kerugian material penunjang pekerjaan karyawan.

## 2. Manfaat Moral

- a. Karyawan merasa aman dalam bekerja.
- b. Kesan masyarakat terhadap organisasi menjadi baik.
- c. Terciptanya hubungan harmonis antara organisasi dengan karyawan.
- d. Komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi meningkat.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berhubungan secara langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### 2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009), menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik



Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (komputer, meja, kursi, printer, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu udara, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran, bau, dan sebagainya.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik hubungan kerja antar karyawan, atau hubungan kerja karyawan dengan atasan dan bawahan.

### 2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Berikut ini adalah faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001) :

1. Suhu udara ditempat kerja
2. Kelembaban udara tempat kerja
3. Sirkulasi udara
4. Pencahayaan lampu ruangan
5. Tingkat kebisingan suara
6. Getaran mekanis ditempat kerja yang disebabkan oleh peralatan kerja
7. Bau tidak sedap disekitar tempat kerja

8. Dekorasi Tempat Kerja
9. Keamanan Tempat Kerja

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan meghimpun informasi teoritis dan fakta umum atau ilmiah yang relevan dan diperlukan didalam melaksanakan penelitian, karena hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi acuan dalam perumusan hipotesis penelitian selanjutnya.

Menurut Arikunto (2010) penelitian terdahulu memiliki manfaat untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

- A. Mengetahui dengan pasti apa yang akan diteliti
- B. Tahu dimana/kepada siapa cara mendapatkan informasi dan data
- C. Tahu bagaimana cara memperoleh informasi dan data
- D. Dapat menentukan cara yang tepat didalam analisis data
- E. Tahu bagaimana harus mengambil kesimpulan penelitian serta memanfaatkan hasil penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

JUDUL PENELITIAN	POPULASI & PENGAMBILAN SAMPEL	VARIABEL & TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
The Influence of OSH (Occupational Safety and Health) on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). Oleh Ria Mardiana Yusuf, Anis Eliyana, Oci Novita Sari (2012).	1. Karyawan Bagian Produksi PT. Mahakarya Rotanindo (Gresik). 2. Menggunakan <i>Random Sampling</i> dengan mengambil jumlah sampel sebanyak 20 orang (20%) dari total karyawan produksi sebanyak 250 orang.	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja (variabel intervening), Kinerja Karyawan. 2. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.	1. OSH memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti bila OSH meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat. 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan peningkatan kepuasan kerja juga meningkatkan kinerja. 3. OSH berdampak signifikan pada kinerja. Bila OSH meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.
The Effect of Health and Safety Measures on Employee Performance of Shaker Manufacturing Company in Mogadishu-Somalia. Oleh Abdijabbar Ismail Nor (2015).	1. Karyawan Bagian Produksi. 2. Mengambil 80 sampel dari 100 orang karyawan menggunakan teknik ukuran sampel Krecjie & Morgan.	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan. 2. Analisis regresi linear berganda.	1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
Pengaruh Program K3 Terhadap <i>Quality of Work Life</i> (QWL) Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Multinasional Pengolah Tembaga di Gresik. Oleh Azrizal Dhana Firmansyah (2014).	1. 74 responden karyawan bagian produksi. 2. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.	1. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, <i>Quality of Work Life</i> (QWL) karyawan. 2. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.	1. Keselamatan Kerja & Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap QWL Karyawan. 2. Program kesehatan mengalami penurunan, maka tingkat QWL karyawan juga akan menurun.

Berlanjut

Lanjutan Tabel 2.1

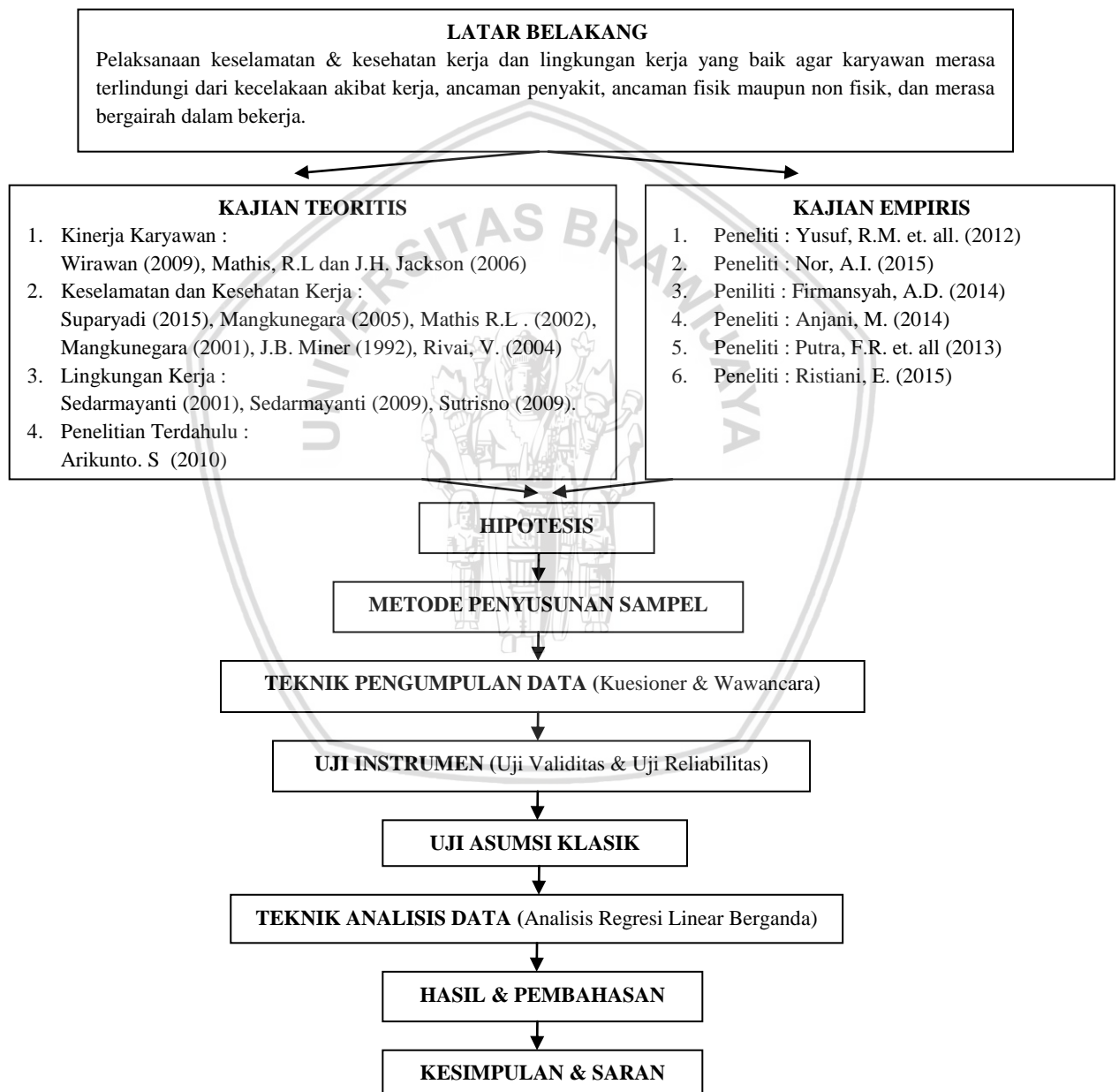
JUDUL PENELITIAN	POPULASI & PENGAMBILAN SAMPEL	VARIABEL & TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Oleh Merysa Anjani (2014).	1. Karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. 2. Pengambilan sampel dengan menggunakan <i>explanatory research</i> .	1. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan. 2. Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.	1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Naraya Telematika Malang). Oleh Fariz Ramanda Putra, Hamida Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam (2013).	1. 33 karyawan PT. Naraya Telematika. 2. Pengambilan sampel menggunakan <i>sampling jenuh</i> .	1. Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan 2. Analisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.	1. Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil uji t didapati bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi paling besar.
Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. Oleh Eka Ristiani (2015).	1. 175 karyawan bagian produksi. 2. Pengambilan sampel dengan teknik cluster sampling.	1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan. 2. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda.	1. Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

### 2.1.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian merupakan proses atau urutan pemecahan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Didalam penelitian, kerangka pikir sangat menentukan kejelasan dan validitas dari proses penelitian secara keseluruhan.

Berikut adalah kerangka pemikiran untuk penelitian ini :

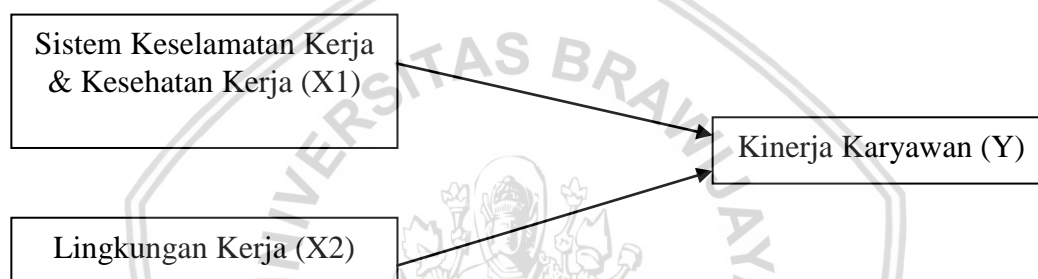


**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

### 2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep penelitian merupakan hubungan atau kaitan antara suatu konsep dengan konsep yang lain dari masalah yang akan diteliti. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah sistem keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Ristiani (2015) menyatakan bahwa keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian yang menjadi dasar kerangka konsep penelitian pada penelitian ini.



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Eka Ristiani (2015)

### 2.1.7 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal tersebut juga didukung oleh pertanyaan Kerlinger (2006), hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan variabel yang lain.



Berikut ini adalah hipotesis dari penelitian dimana terdapat keterkaitan antara variabel keselamatan & kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) :

#### **2.1.7.1 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh secara simultan merupakan pengujian untuk meneliti pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan” menunjukkan bahwa keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

$H_1$  : Keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

#### **2.1.7.2 Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian parsial dalam penelitian merupakan pengujian untuk meneliti pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan” menunjukkan bahwa keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.

H<sub>2</sub> : Keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

### **2.1.7.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian parsial dalam penelitian merupakan pengujian untuk meneliti pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan) diterima.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat menjabarkan (*explanatory research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Sugiyono (2013), berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan metode analisis data yang bersifat kuantitatif (statistik). Metode seperti ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya. Pendekatan kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, yang beralamat di Jalan Dr. Sucipto No.05 Wlingi, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Fokus penelitian berada pada seluruh karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari bahwa rumah sakit ini merupakan perusahaan non-profit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar dengan kategori rumah sakit kelas B yang bergerak dalam pelayanan kesehatan masyarakat

khususnya Kabupaten Blitar yang diharapkan selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, pengunjung, masyarakat sekitar dan lingkungan, serta pegawai yang memiliki hak untuk merasa aman, nyaman, sehat dan tanpa ancaman penyakit berbahaya pada saat berada di rumah sakit ini.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013), berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai sifat atau karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat suatu kesimpulan. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dengan masa kerja minimal 1 tahun yang berjumlah total 106 orang. Penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian sensus.

Berikut adalah tabel populasi karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3.1**  
**Tabel Populasi dan Responden Penelitian**

No	Bagian	Populasi	Responden
1	UGD	51 Orang	51 Orang
2	PONEK	55 Orang	55 Orang
	Jumlah	106 Orang	106 Orang

Sumber : Data karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi (2018)

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Nazir (2014), merupakan definisi suatu variabel dengan spesifikasi suatu kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang dibutuhkan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel bebas

penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Kemudian Kinerja Pegawai ( $Y$ ) merupakan variabel terikat.

### 3.4.1 Definisi Operasional Keselamatan dan Kesehatan kerja

Definisi operasional variabel Keselamatan Kerja pada penelitian ini mengacu pendapat Mangkunegara (2005), yang menyatakan bahwa Keselamatan Kerja mengacu pada kondisi yang aman, terbebas dari penderitaan, terbebas dari cedera, atau kehilangan/kerugian di tempat kerja. Sedangkan Kesehatan Kerja adalah terbebas dari gangguan fisik, emosi, mental, dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sesuai dengan kondisi objek penelitian, maka variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja pada penelitian ini dinilai dengan melihat dua indikator; (1) Keselamatan ditempat kerja, (2) Kesehatan ditempat kerja. Dimana masing-masing indikator tersebut memiliki item yaitu :

1. Keselamatan ditempat kerja
  - a. Sosialisasi Keselamatan & Kesehatan Kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh rumah sakit.
  - b. Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) telah dilakukan dengan baik.
  - c. Karyawan berkomitmen terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS).
  - d. Peralatan kerja non medis berfungsi dengan baik.
  - e. Peralatan medis UGD & PONEK sesuai standar Kementerian Kesehatan Republik Indonesia .
  - f. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki Standar Operasional Prosedur kerja yang baik.

- g. Pengoperasian alat medis UGD & PONEK sesuai dengan prosedur pemakaian.
- h. Tersedia APD (Alat Pelindung Diri) yang berfungsi dengan baik.
- i. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memberikan asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan.
- j. Karyawan telah diberi pelatihan tindakan pencegahan potensi kecelakaan kerja.
- k. Instalasi listrik (kabel, soket) ruang kerja karyawan terpasang dengan baik.
- l. Jalur evakuasi memiliki arah panah yang jelas dan menyala dalam gelap.
- 2. Kesehatan ditempat kerja
  - a. Tersedia obat-obatan ditempat kerja bagi karyawan.
  - b. Tersedia konseling kepada karyawan yang sakit.
  - c. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala terlaksana dengan baik.
  - d. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki prosedur penanganan pasien berpenyakit menular yang baik.
  - e. Karyawan memiliki kondisi fisik yang prima saat bekerja.
  - f. Karyawan mampu mengendalikan kondisi emosional dengan baik.
  - g. Posisi tubuh pada saat karyawan bekerja tidak menimbulkan sakit.

### **3.4.2 Definisi Operasional Lingkungan Kerja**

Definisi operasional variabel lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pendapat dari Sutrisno (2009) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Sesuai dengan kondisi objek penelitian, maka penilaian variabel lingkungan kerja pada penelitian ini melihat pendapat dari



Sedarmayanti (2009) yaitu dinilai melalui dua indikator; (1) lingkungan kerja fisik, (2) lingkungan kerja non fisik. Dimana masing-masing indikator tersebut memiliki item yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
  - a. Kondisi gedung tempat karyawan bekerja dalam kondisi baik.
  - b. Karyawan merasa nyaman didalam ruang kerja.
  - c. Meja kerja dalam keadaan rata/tidak miring.
  - d. Dekorasi ruangan tidak mengganggu pandangan disaat karyawan bekerja.
  - e. Ruangan kerja beraroma wangi.
  - f. Pencahayaan ruangan cukup terang bagi mata.
  - g. Tingkat kebisingan tempat kerja yang kecil.
  - h. Suhu udara tempat kerja yang sejuk.
2. Lingkungan kerja non fisik
  - a. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan.
  - b. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan.
  - c. Suasana lingkungan kerja yang kondusif.

### **3.4.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan**

Definisi operasional variabel kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pendapat dari Wirawan (2009) adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi seorang karyawan dalam waktu tertentu. Sesuai dengan kondisi objek penelitian, maka penilaian variabel kinerja pada penelitian ini melihat pendapat dari Dharma (2004) yaitu dinilai melalui indikator; (1) kuantitas kerja,(2) kualitas kerja, (3) Ketepatan Waktu. Pada penelitian ini, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak begitu

diperlukan. Hal ini disebabkan oleh proses penanganan seorang pasien satu dengan pasien lainnya membutuhkan waktu yang tidak dapat ditentukan. Penanganan pasien pada UGD & PONEK sesuai dengan kondisi pasien yang bersangkutan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka hanya kuantitas kerja dan kualitas kerja yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini. Dimana masing-masing indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja tersebut memiliki item yaitu :

1. Kuantitas kerja
  - a. Jumlah pekerjaan karyawan yang diselesaikan sesuai dengan ketentuan organisasi.
  - b. Jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan tidak berlebihan.
2. Kualitas kerja
  - a. Hasil akhir pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan organisasi.
  - b. Karyawan bekerja dengan sangat efektif.
  - c. Karyawan bekerja dengan sangat efisien biaya & tenaga.
  - d. Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.
  - e. Penggunaan alat bantu kerja yang sesuai peruntukannya.

#### **3.4.4 Tabel Variabel, Indikator dan Item**

Dibawah ini adalah tabel variabel, indikator, dan item dari Program Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan :

**Tabel 3.2**  
**Tabel Variabel, Indikator, dan Item**

Variabel	Indikator	Item
Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan Kerja	1. Sosialisasi Keselamatan & Kesehatan Kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh rumah sakit. 2. Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) telah dilakukan dengan baik. 3. Karyawan berkomitmen terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS). 4. Peralatan kerja non medis berfungsi dengan baik. 5. Peralatan medis UGD & PONEK sesuai standar Kementerian Kesehatan Republik Indonesia . 6. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki Standar Operasional Prosedur kerja yang baik. 7. Pengoperasian alat medis UGD & PONEK sesuai dengan prosedur pemakaian. 8. Tersedia APD (Alat Pelindung Diri) yang berfungsi dengan baik. 9. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memberikan asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan. 10. Karyawan telah diberi pelatihan tindakan pencegahan potensi kecelakaan kerja. 11. Instalasi listrik (kabel, soket) ruang kerja karyawan terpasang dengan baik. 12. Jalur evakuasi memiliki arah panah yang jelas dan menyala dalam gelap.
	Kesehatan Kerja	13. Tersedia obat-obatan ditempat kerja bagi karyawan. 14. Tersedia konseling kepada karyawan yang sakit. 15. Pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala terlaksana dengan baik. 16. RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki prosedur penanganan pasien berpenyakit menular yang baik. 17. Karyawan memiliki kondisi fisik yang prima saat bekerja. 18. Karyawan mampu mengendalikan kondisi emosional dengan baik. 19. Posisi tubuh pada saat karyawan bekerja tidak menimbulkan sakit.
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	20. Kondisi gedung tempat karyawan bekerja dalam kondisi baik. 21. Karyawan merasa nyaman didalam ruang kerja. 22. Meja kerja dalam keadaan rata/tidak miring. 23. Dekorasi ruangan tidak mengganggu pandangan disaat karyawan bekerja. 24. Ruangan kerja beraroma wangi. 25. Pencahayaan ruangan cukup terang bagi mata. 26. Tingkat kebisingan tempat kerja yang kecil. 27. Suhu udara tempat kerja yang sejuk.
	Lingkungan Kerja Non Fisik	28. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan. 29. Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan. 30. Suasana lingkungan kerja yang kondusif.
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	31. Jumlah pekerjaan karyawan yang diselesaikan telah sesuai dengan ketentuan organisasi. 32. Jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan tidak berlebihan.
	Kualitas Kerja	33. Hasil akhir pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan organisasi. 34. Karyawan bekerja dengan sangat efektif. 35. Karyawan bekerja dengan sangat efisien biaya & tenaga. 36. Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. 37. Penggunaan alat bantu kerja yang sesuai peruntukannya.

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, maka diperlukan data dan informasi lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan langsung dari hasil wawancara dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Data primer penelitian ini berasal dari hasil wawancara terhadap responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Data Sekunder, adalah data yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tempat dilaksanakannya penelitian meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan bagian UGD & PONEK, kebijakan tertulis tentang keselamatan dan kesehatan kerja, jumlah kasus kecelakaan kerja yang pernah terjadi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Interview (wawancara), yaitu prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
2. Kuesioner (daftar pernyataan), yaitu suatu cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan tertulis yang telah disiapkan terlebih dahulu dan ditujukan terhadap responden penelitian yaitu karyawan bagian UGD & PONEK.

### 3.7 Skala Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dimana menurut Sekaran, U. (2006), Skala Likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Pemberian nilai atau skor setiap item pertanyaan pada kuesioner, yaitu skor 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban ragu-ragu, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Berikut ini adalah tabel skala pengukuran instrument penelitian ini :

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

Skor	Jawaban Pertanyaan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-Ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Sekaran, U. (2006)

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji validitas

Menurut pendapat Sugiyono (2015), Uji Instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan juga valid sehingga instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya  $> 0,3$  dengan level signifikan  $(p) < 0,05$ .

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo, A.E & Adji, D (2012), Reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai uji reliabilitas. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0,6.

## 3.9 Uji Asumsi Klasik

### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Umar, H. (2010) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka menggunakan analisis nonparametrik. Jika data berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis parametrik termasuk model-model regresi. Normalitas suatu data dapat dilihat pada titik yang terdapat pada garis diagonal atau grafik dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



### 3.9.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menurut Umar, H. (2010) berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas. Apabila terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas, maka muncul masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Cara menguji tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF).

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Umar, H. (2010) dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya tetap, maka disebut Homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dengan residualnya SRESID. Cara seperti ini dilakukan dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola titik tertentu, seperti titik-titik yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.10 Teknik Analisis Data (Analisis Regresi Linier Berganda)

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan dilakukan pengujian persyaratan terlebih dahulu yang disebut uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2015), analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat (kriterium), bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus analisis regresi linier berganda menurut Dajan, A. (1975) yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat

X = Nilai variabel bebas

b = koefisien regresi

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Menurut Ghozali (2013), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Uji F ini memiliki kriteria  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi F di bawah 0.05 (5%). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis alternatif atau semua variabel bebas secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### 3.11.2 Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat : (1) Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan. Uji t ini dihitung menurut pendapat Ghazali (2013) dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  &  $t_{tabel}$  dengan signifikansi  $t < 0.05$  (5%). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima, atau variabel bebas secara individual (parsial) mempengaruhi variabel terikat.



## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah RSUD Ngudi Waluyo Wlingi**

Pada awal Indonesia medeka tahun 1945, pemerintah mendirikan balai pengobatan di Jl. A. Yani, Wlingi, Kabupaten Blitar dan dalam waktu 5 tahun, tepatnya pada tahun 1950 diresmikanlah RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Seiring bertambahnya penduduk dan jumlah pasien yang berobat, maka pada tahun 1981 sampai 1982 RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dipindahkan ke lokasi baru yang lebih luas yang berada di Jl. Dr. Soeipto No. 5, Wlingi, Kabupaten Blitar. Pada tahun 1987 diadakan uji coba pada RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sebagai rumah sakit tipe C dan unit swadana. Setelah sekian tahun, pada tahun 2002 RSUD Ngudi Waluyo Wlingi berbentuk Badan Pelayanan Kesehatan Masyarakat dan pada tahun 2004 resmi sebagai rumah sakit tipe B non pendidikan. Kemudian pada tahun 2008 berubah kembali menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status penuh dan dilaksanakan sampai dengan saat ini.

##### **4.1.2 Tentang RSUD Ngudi Waluyo Wlingi**

1. Alamat :

Jl. Dr. Soeipto No.5 Wlingi, Kab. Blitar, Telp. (0342) 691006,

Fax (0342) 691040, Email (rsungudiwaluyo@gmail.com).

2. Status Kepemilikan :

Pemerintah Kabupaten Blitar.

3. Tipe Rumah Sakit :

Tipe B Non Pendidikan.

#### 4.1.3 Visi, Misi, dan Motto RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

1. Visi :

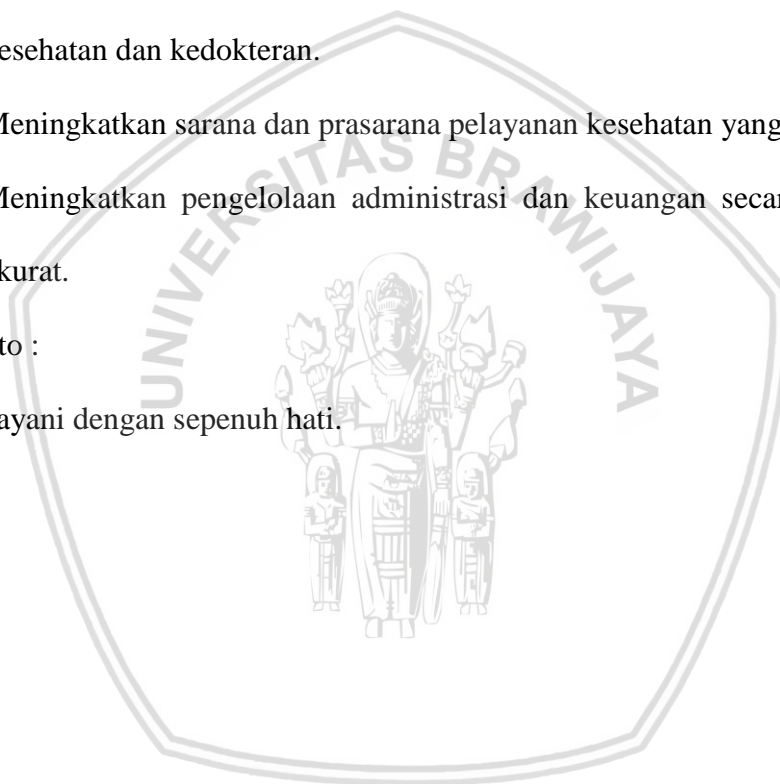
Menjadi rumah sakit pilihan masyarakat di Blitar Raya dan sekitarnya.

2. Misi :

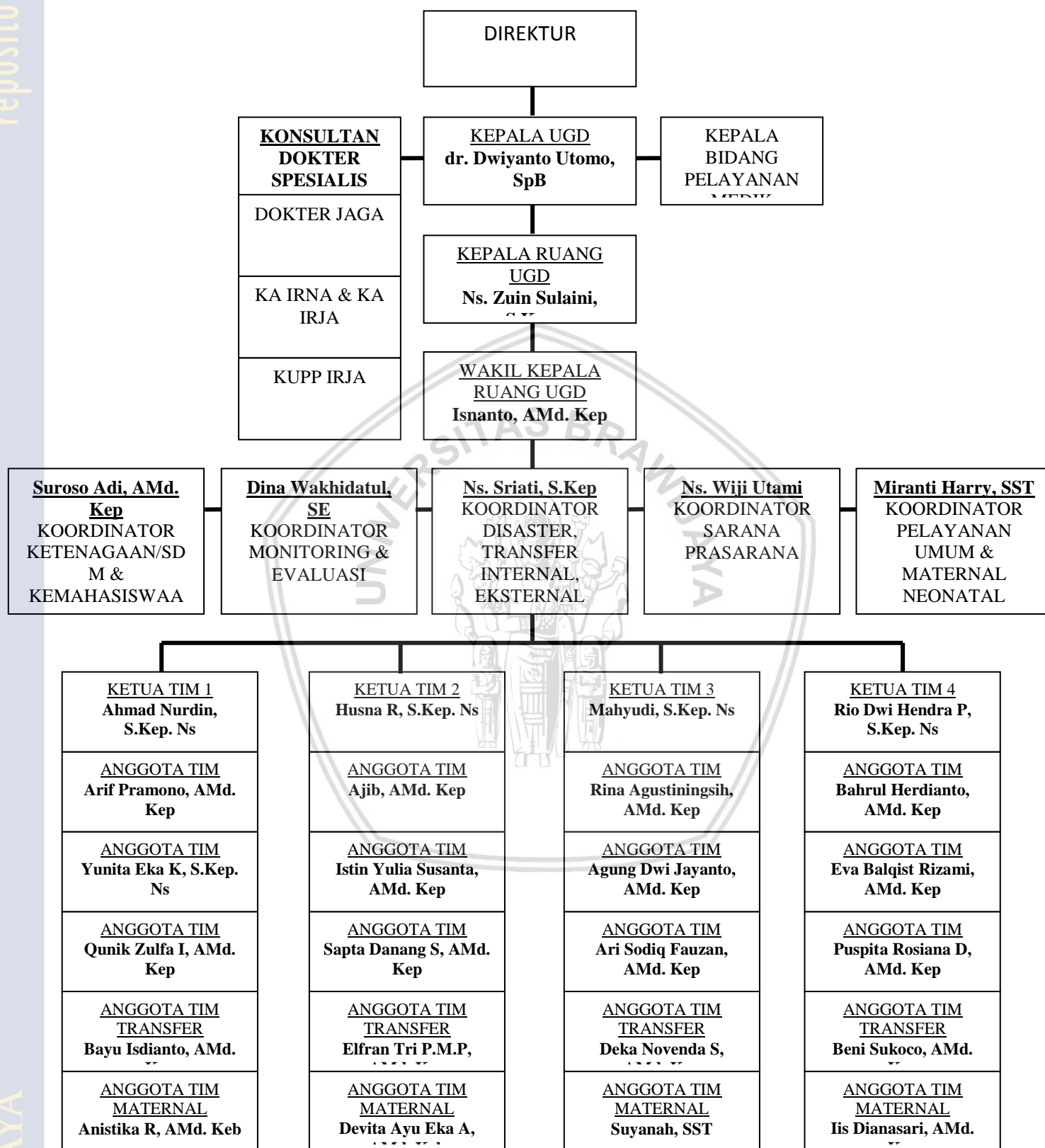
- a. Menyelenggarakan pelayanan yang bermutu, profesional, dan mengutamakan keselamatan pasien.
- b. Menyelenggarakan pendidikan dan penelitian yang bermutu di bidang kesehatan dan kedokteran.
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan yang bermutu.
- d. Meningkatkan pengelolaan administrasi dan keuangan secara cepat dan akurat.

3. Motto :

Melayani dengan sepenuh hati.



#### 4.1.4 Struktur Organisasi UGD RSUD Ngudi Waluyo Wlingi



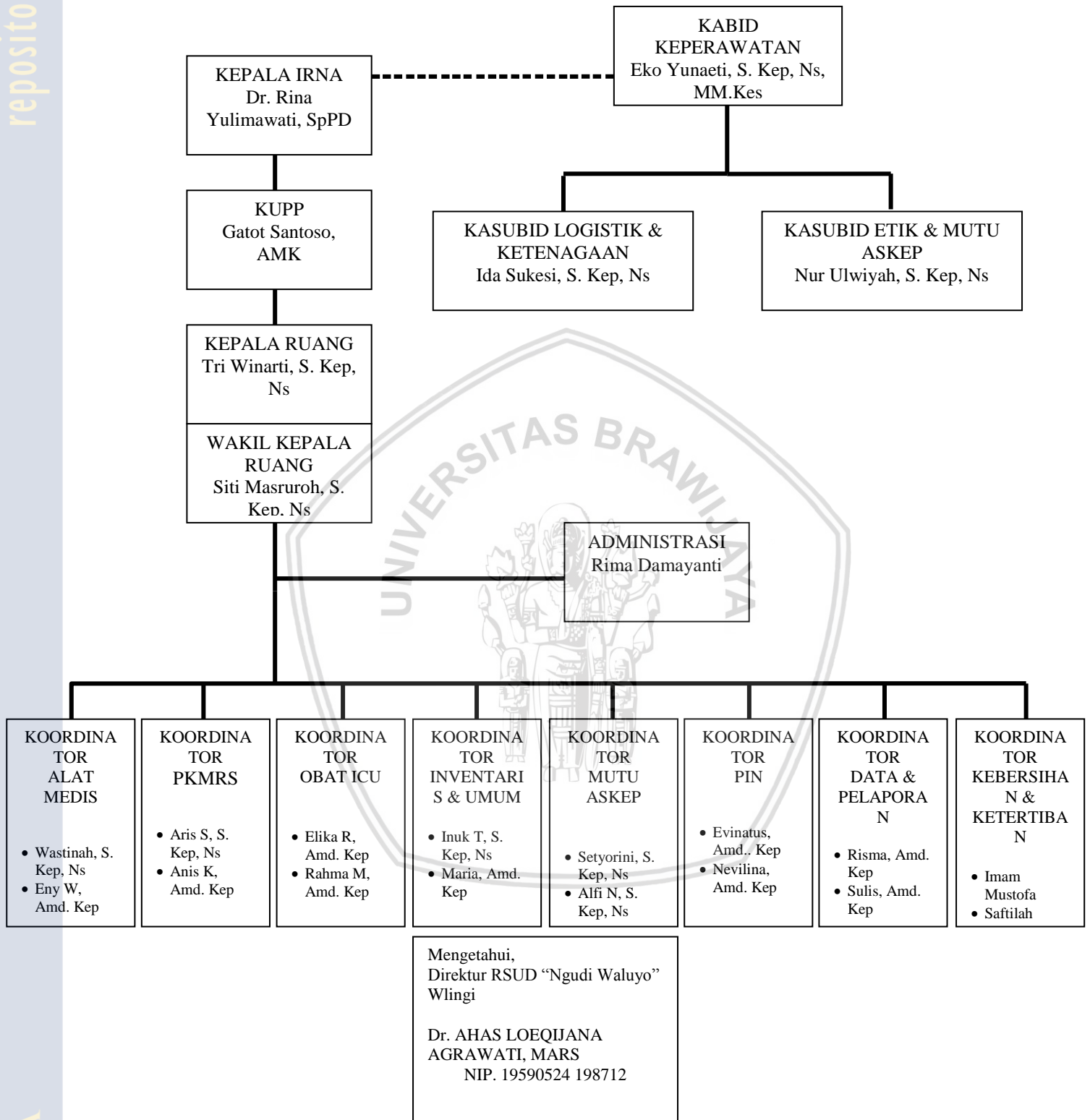
Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi UGD RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Sumber : RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, 2018



#### 4.1.5 Struktur Organisasi PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi**

Sumber : RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, 2018

#### 4.1.6 Jumlah Karyawan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

Untuk melaksanakan segala kegiatan yang terdapat pada UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, maka didukung dengan karyawan tetap yang berjumlah 106 orang. Berikut adalah tabel sumber daya manusia di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi :

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi**

No	Karyawan	Jumlah
1	UGD	51 Orang
2	PONEK	55 Orang
<b>Jumlah Total Karyawan</b>		<b>106 Orang</b>

Sumber : RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, 2018

#### 4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan yang berjumlah 106, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut.

##### 4.2.1 Pendidikan Terakhir Responden

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	13	12%
2.	D3	55	52%

Berlanjut

Lanjutan Tabel 4.2

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
3.	D4	8	7,5%
4.	S1	24	23%
5.	S2	6	5,5%
<b>Jumlah</b>		<b>106</b>	<b>100%</b>

Sumber : RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, 2018

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden paling banyak adalah D3 dengan jumlah 55 karyawan dengan presentase sebesar 52%. Hal ini didasari atas kebutuhan karyawan dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan dan D3 Kebidanan paling tinggi. Latar belakang pendidikan terakhir S1 berjumlah 24 karyawan dengan presentase sebesar 23% dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 6 orang dengan presentase 5,5%. Pada kedua latar belakang pendidikan ini, yaitu S1 dan S2, adalah dokter umum dan dokter spesialis pada UGD dan PONEK.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	38	36%
2	Perempuan	68	64%
<b>Jumlah</b>		<b>106</b>	<b>100%</b>

Sumber : RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, 2018

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 68 karyawan dengan presentase sebesar 64%,

sedangkan responden laki-laki berjumlah 38 karyawan dengan presentase 36%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menangani pasien ibu bersalin pada PONEK dan pasien sakit pada UGD, RSUD Ngudi Waluyo Wlingi mengutamakan karyawan berjenis kelamin wanita.

### 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dijelaskan pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		RR		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
1	47	44.34	45	42.45	13	12.26	1	0.94	0	0.00	106	100	4.30
2	54	50.94	46	43.40	2	1.89	4	3.77	0	0.00	106	100	4.41
3	67	63.21	35	33.02	1	0.94	3	2.83	0	0.00	106	100	4.56
4	45	42.45	51	48.11	7	6.60	3	2.83	0	0.00	106	100	4.30
5	36	33.96	49	46.23	19	17.92	2	1.89	0	0.00	106	100	4.12
6	36	33.96	52	49.06	15	14.15	3	2.83	0	0.00	106	100	4.14
7	34	32.08	55	51.89	14	13.21	2	1.89	1	0.94	106	100	4.12
8	42	39.62	57	53.77	6	5.66	1	0.94	0	0.00	106	100	4.32
9	39	36.79	58	54.72	8	7.55	1	0.94	0	0.00	106	100	4.27
10	37	34.91	54	50.94	12	11.32	3	2.83	0	0.00	106	100	4.18
11	32	30.19	63	59.43	7	6.60	4	3.77	0	0.00	106	100	4.16
12	30	28.30	63	59.43	11	10.38	2	1.89	0	0.00	106	100	4.14
Mean Indikator Keselamatan Kerja													4.25

Berlanjut

Lanjutan Tabel 4.4

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		RR		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
13	35	33.02	57	53.77	13	12.26	1	0.94	0	0.00	106	100	4.19
14	39	36.79	64	60.38	3	2.83	0	0.00	0	0.00	106	100	4.34
15	45	42.45	50	47.17	11	10.38	0	0.00	0	0.00	106	100	4.32
16	39	36.79	53	50.00	14	13.21	0	0.00	0	0.00	106	100	4.24
17	31	29.25	63	59.43	12	11.32	0	0.00	0	0.00	106	100	4.18
18	29	27.36	64	60.38	12	11.32	1	0.94	0	0.00	106	100	4.14
19	27	25.47	64	60.38	10	9.43	5	4.72	0	0.00	106	100	4.07
Mean Indikator Kesehatan Kerja													4.21
Mean Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja													4.23

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel keselamatan & kesehatan kerja adalah 4.23 yang menunjukkan rata-rata responden menganggap bahwa program keselamatan & kesehatan kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
2. Nilai rata-rata atau *mean* item yang tertinggi yaitu item nomor 3, komitmen karyawan terhadap keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit atau K3RS dengan nilai *mean* 4.56. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap komitmen dirinya terhadap program keselamatan & kesehatan kerja di rumah sakit (K3RS) adalah hal yang paling penting.
3. Nilai rata-rata item yang terendah yaitu item nomor 19, Posisi tubuh pada saat karyawan bekerja tidak menimbulkan sakit., dengan nilai *mean* 4.07. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap posisi tubuh

disaat bekerja tidak menyebabkan pegal dan sakit berdampak paling kecil terhadap pekerjaan atau dirinya.

#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dijelaskan pada tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		RR		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
20	28	26.42	67	53.21	9	8.49	1	0.94	1	0.94	106	100	4.13
21	24	22.64	53	50.00	24	22.64	5	4.72	0	0.00	106	100	3.91
22	21	19.81	48	45.28	32	30.19	5	4.72	0	0.00	106	100	3.80
23	21	19.81	67	53.21	16	15.09	2	1.89	0	0.00	106	100	4.01
24	22	20.75	59	55.66	22	20.75	3	2.83	0	0.00	106	100	3.94
25	21	19.81	72	57.92	9	8.49	4	3.77	0	0.00	106	100	4.04
26	25	23.58	58	54.72	18	16.98	5	4.72	0	0.00	106	100	3.97
27	25	23.58	55	51.89	21	19.81	5	4.72	0	0.00	106	100	3.94
Mean Indikator Lingkungan Kerja Fisik													3.96
28	22	20.75	62	58.49	18	16.98	4	3.77	0	0.00	106	100	3.96
29	26	24.53	53	50.00	22	20.75	5	4.72	0	0.00	106	100	3.94
30	28	26.42	53	50.00	19	17.92	6	5.66	0	0.00	106	100	3.97
Mean Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik													3.95
Mean Variabel Lingkungan Kerja													3.97

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel lingkungan kerja adalah 3.97 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap lingkungan kerja adalah hal penting yang harus terus diperhatikan bersama antara karyawan



dengan manajemen rumah sakit agar tercipta lingkungan kerja yang baik, bersih, kondusif bagi karyawan. Semua hal tersebut telah dilaksanakan dengan baik di UGD & PONEK di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

2. Nilai rata-rata item tertinggi yaitu item nomor 20, kondisi gedung tempat responden bekerja dalam kondisi yang baik dengan nilai *mean* 4.13. Rata-rata responden menganggap kondisi gedung tempatnya bekerja dalam kondisi yang baik dan terawat adalah hal penting dan perlu untuk terus diperhatikan agar kondisi gedung selalu dalam keadaan layak pakai dan selalu siap digunakan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti misalnya tembok bangunan retak atau bahkan kemungkinan terburuk yaitu ambruk.
3. Nilai rata-rata item terendah yaitu item nomor 22, meja kerja dalam keadaan rata/tidak miring, dengan nilai *mean* 3.80. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa meja dalam kondisi baik, rata/tidak miring berdampak paling kecil terhadap pekerjaan atau dirinya.

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		RR		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
31	33	31.13	56	52.83	16	15.09	1	0.94	0	0.00	106	100	4.14
32	36	33.96	53	50.00	16	15.09	1	0.94	0	0.00	106	100	4.17
Mean Indikator Kuantitas Kerja													4.15

Berlanjut

Lanjutan Tabel 4.6

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-Rata
	SS		S		RR		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
33	30	28.30	68	64.15	7	6.60	1	0.94	0	0.00	106	100	4.20
34	50	47.17	50	47.17	5	4.72	1	0.94	0	0.00	106	100	4.41
35	34	32.08	62	58.49	10	9.43	0	0.00	0	0.00	106	100	4.23
36	53	50.00	39	36.79	13	12.26	1	0.94	0	0.00	106	100	4.36
37	46	43.40	57	53.77	2	1.89	1	0.94	0	0.00	106	100	4.40
Mean Indikator Kualitas Kerja													4.32
Mean Variabel Kinerja Karyawan													4.27

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai rata-rata atau *mean* dari variabel kinerja karyawan adalah 4.27 yang menunjukkan rata-rata responden menganggap bahwa Kinerja Karyawan adalah hal penting yang harus terus ditingkatkan.
2. Nilai rata-rata item tertinggi yaitu item nomor 34, karyawan bekerja dengan sangat efektif dengan nilai *mean* 4.41. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa efektifitas pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan didalam peningkatan kinerja karyawan agar karyawan selalu menggunakan cara-cara yang tepat didalam penyelesaian pekerjaan.
3. Nilai rata-rata item yang terendah yaitu item nomor 31, jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan telah sesuai dengan ketentuan organisasi dengan nilai *mean* 4.14. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan telah sesuai dengan ketentuan organisasi memberikan dampak kecil terhadap dirinya.

#### 4.4 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisa dan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap pernyataan pada kuesioner. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

##### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan antara konsep dan kenyataan yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) *product moment*. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan :

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas yang dilakukan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	1	0.612	0.000	0.3	Valid
	2	0.526	0.000	0.3	Valid
	3	0.405	0.000	0.3	Valid
	4	0.475	0.000	0.3	Valid
	5	0.705	0.000	0.3	Valid
	6	0.673	0.000	0.3	Valid
	7	0.623	0.000	0.3	Valid
	8	0.658	0.000	0.3	Valid
	9	0.648	0.000	0.3	Valid
	10	0.689	0.000	0.3	Valid
	11	0.750	0.000	0.3	Valid
	12	0.707	0.000	0.3	Valid
	13	0.611	0.000	0.3	Valid
	14	0.438	0.000	0.3	Valid
	15	0.535	0.000	0.3	Valid
	16	0.623	0.000	0.3	Valid
	17	0.608	0.000	0.3	Valid
	18	0.542	0.000	0.3	Valid
	19	0.596	0.000	0.3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	20	0.581	0.000	0.3	Valid
	21	0.651	0.000	0.3	Valid
	22	0.757	0.000	0.3	Valid
	23	0.768	0.000	0.3	Valid
	24	0.769	0.000	0.3	Valid
	25	0.729	0.000	0.3	Valid
	26	0.716	0.000	0.3	Valid
	27	0.778	0.000	0.3	Valid
	28	0.783	0.000	0.3	Valid
	29	0.728	0.000	0.3	Valid
	30	0.565	0.000	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	31	0.752	0.000	0.3	Valid
	32	0.641	0.000	0.3	Valid
	33	0.836	0.000	0.3	Valid
	34	0.779	0.000	0.3	Valid
	35	0.705	0.000	0.3	Valid
	36	0.461	0.000	0.3	Valid
	37	0.735	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai sig.  $r$  item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik uji reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,913	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,901	Reliabel
3	Kinerja karyawan(Y)	0,818	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *multiple regression*, diadakan uji asumsi klasik regresi.

### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04670236
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510

a. Test distribution is Normal.

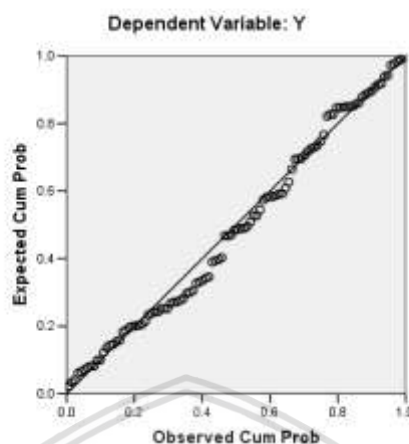
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.510 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### **4.5.2 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.648	1.542
X2	0.648	1.542

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

1. Toleransi untuk keselamatan & kesehatan kerja adalah 0.648
2. Toleransi untuk lingkungan kerja adalah 0.648

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

1. VIF untuk keselamatan & kesehatan kerja adalah 1,542
2. VIF untuk lingkungan kerja adalah 1,542

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

#### **4.5.3 Uji Heterokedastisitas**

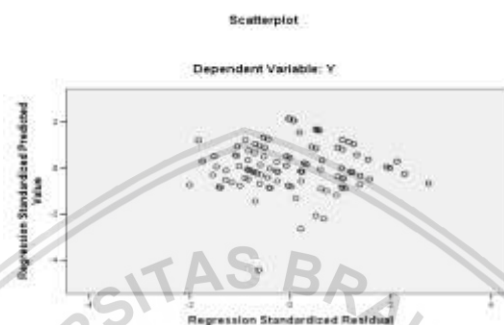
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya

nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan uji *scatterplot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis :

$H_0$  : ragam sisaan homogeny

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogeny

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### **4.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 4.6.1 Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**  
**Persamaan Regresi**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.033	2.054		3.424	0.001
X1	0.194	0.042	0.363	4.580	0.000
X2	0.262	0.043	0.487	6.141	0.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Model regresi yang digunakan adalah *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukurannya menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok. Dalam *standardized regression*, ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,363 X_1 + 0,487 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Apabila keselamatan & kesehatan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas keselamatan & kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 4.12 dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.761	0.579	0.571

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.12 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,571. Artinya bahwa 57,1% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu keselamatan & kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 42,9% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.761, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu keselamatan & kesehatan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

## 4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

### 4.7.1 Hipotesis 1 : Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

**Tabel 4.13**  
**Uji F/Serempak**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	606.014	2	303.007	70.956	0.000
Residual	439.844	103	4.270		
Total	1045.858	105			

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 70,956. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 103) adalah sebesar 3,085. Karena F hitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $70,956 > 3,085$  atau nilai sig F (0,000)  $< \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan dapat



dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas keselamatan & kesehatan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ).

#### 4.7.2 Hipotesis 2 : Keselamatan & Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (t test / Parsial)

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t / Parsial**

Variabel Terikat	Variabel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	$X_1$	4.580	1.983	0.000	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut :

t test antara  $X_1$  keselamatan & kesehatan kerja dengan Y Kinerja Karyawan menunjukkan  $t_{hitung} = 4,580$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0.05$  ; db residual =103) adalah sebesar 1,983. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,580 > 1,983$  atau nilai sig t (0,000)  $< \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh keselamatan & kesehatan kerja atau dengan meningkatkan keselamatan & kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

### 4.7.3 Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (t test / Parsial)

T test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t / Parsial**

Variabel Terikat	Varaibel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	X2	6.141	1,983	0.000	Signifikan

Sumber : Data diolah peneliti, 2018

t test antara  $X_2$  lingkungan kerja dengan Y kinerja karyawan menunjukkan t hitung = 6,141. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 103) adalah sebesar 1,983.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,141 > 1,983$  atau nilai sig t (0,000)  $< \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

## 4.8 Pembahasan

### 4.8.1 Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem keselamatan & kesehatan kerja bersama-sama dengan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UGD dan PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa karyawan memperhatikan dengan baik sistem keselamatan & kesehatan kerja demi terciptanya iklim kerja yang aman bagi karyawan, karyawan terbebas dari ancaman dan rasa sakit, bebas dari kerusakan, bebas dari tularan penyakit. Sedangkan terkait dengan lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, responden merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan di area kerja yang dibuktikan dengan perawatan gedung, ruangan secara berkala serta pelaksanaan renovasi dan revitalisasi gedung. Jadi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Eka Ristiani (2013) yang menunjukkan hasil bahwa keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.2 Hasil Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa sistem keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, terbukti bahwa responden merasa terlindungi, aman, bebas dari bahaya ancaman, aman dari segala bentuk penularan penyakit. Hal ini didukung dengan adanya peraturan Kementerian Kesehatan RI

tentang keselamatan & kesehatan kerja dan perlindungan karyawan rumah sakit, kebijakan tertulis RSUD Ngudi Waluyo tentang keselamatan & kesehatan kerja, dan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja yang dilaksanakan dengan baik serta berkelanjutan oleh manajemen rumah sakit terhadap karyawan, yang membuat segala bentuk aturan, hak dan kewajiban karyawan yang berhubungan dengan keselamatan & kesehatan kerja terpenuhi. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan sistem keselamatan & kesehatan kerja yang baik dan berkelanjutan di area kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara keselamatan & kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Abdijabbar Ismail Nor (2015) yang menunjukkan hasil bahwa keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.3 Hasil Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, menunjukkan bahwa responden merasa berada pada lingkungan kerja yang baik & bersih, situasi dan kondisi yang baik, dan sebagian besar memiliki koneksi atau hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik pula. Jadi, dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dengan

pembentukan lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yakni penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra, Hamida Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam (2014) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.9 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun demikian masih memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi didalam penelitian ini adalah variabel keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja saja. Sedangkan masih banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya fokus dilaksanakan pada UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo. Sedangkan banyak bagian/unit kerja lain pada RSUD Ngudi Waluyo yang dapat menjadi obyek penelitian.
3. Obyek penelitian yaitu UGD & PONEK merupakan area terbatas yang menyebabkan waktu penyebaran kuesioner tidak sesuai jadwal.
4. Keterbatasan waktu penyusunan penelitian menyebabkan tidak seluruh bagian/unit kerja pada RSUD Ngudi Waluyo Wlingi tidak dijadikan obyek penelitian.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Didalam penelitian ini, sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Manajemen RSUD Ngudi Waluyo Wlingi telah melaksanakan sistem keselamatan & kesehatan kerja dengan baik dengan melakukan sosialisasi keselamatan & kesehatan kerja, melaksanakan SOP kerja yang benar. Peningkatan kesadaran akan keselamatan & kesehatan kerja telah dilakukan dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan serta telah membentuk lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini membuat karyawan merasa lebih betah didalam ruang kerja, merasa nyaman dan bergairah saat melakukan pekerjaan, serta merasa aman dari kemungkinan kecelakaan akibat kerja, bebas dari ancaman fisik maupun non fisik, bebas dari ancaman tularan penyakit.

Karyawan merasa bekerja didalam lingkungan kerja UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi yang baik, bersih, dengan situasi dan kondisi yang baik. Termasuk hubungan kerja antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan juga telah terjalin dengan baik.

Kinerja karyawan UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi berdasarkan persepsi umum menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi standar dari organisasi. Kinerja yang telah memenuhi standar organisasi yaitu terkait kualitas hasil pekerjaan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD Ngudi Waluyo Wlingi maupun bagi pihak-pihak lain yang memiliki kiat dan kepentingan terhadap keselamatan & kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di rumah sakit. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Sebaiknya organisasi memberikan penghargaan terhadap karyawan yang masuk kerja *zero absent* selama satu tahun.
2. Sebaiknya seluruh karyawan selalu memahami, melaksanakan, dan berkomitmen terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) yang telah dilaksanakan oleh RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 dimana keselamatan & kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, termasuk rumah sakit, agar angka kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat kerja dapat diminimalisir atau dapat dihilangkan sama-sekali (*zero accident*).
3. Sebaiknya manajemen mengadakan *safety talk* secara rutin yang diberikan oleh atasan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran keselamatan & kesehatan kerja.
4. Sebaiknya dalam pelaksanaan pelatihan atau *training* keselamatan dan kesehatan kerja bekerjasama dengan pihak lain baik swasta maupun pemerintah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anjany, M. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia Paiton)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis FIA UB.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dajan, A. 1975. *Pengantar Metode Statistik, Jilid 1 & 2, Edisi Kedua*. Jakarta: LP3ES.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharma, S. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, Dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pasca Sarjana FISIP.
- Divisi SDM. 2017. *Company Profile*. Blitar: RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.
- Firmansyah, A.D. 2014. *Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Quality of Work Life (QWL) Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Multinasional Pengolah Tembaga Gresik*. Malang: Jurnal Ilmiah FEB UB.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2007. *Kepmenkes RI Nomor 432/Menkes/SK/IV/2007 tentang Pedoman Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)*.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 1970. *Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja*.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 1980. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja Nomor 2/1980*.

Kerlinger, A.N. 2006. *Asas – Asas Penelitian Behavior*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Madina, S.N. ([nurmadina\\_siti@yahoo.com](mailto:nurmadina_siti@yahoo.com)). 6 September 2017, *Pengaruh Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Apie Indo Karunia*, E-mail kepada Farakhansandy ([farakhansandy@ymail.com](mailto:farakhansandy@ymail.com)).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert. L & Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert. L. & Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angela. Jakarta: Salemba Empat.

Miner, J.B. 1992. *Organization Behavior, Performance and Productivity*. First Edition. New York: Random House Inc.

Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Nor, A.I. 2015. *The Effect of Health and Safety Measures on Employee Performance of Shakir Manufacturing Company in Mogadishu-Somalia*. Uganda: Dissertation Faculty of Management Islamic University.
- Putra, F.R, Hamida N.U dan Muhammad S.H. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Naraya Telematika Malang)*. Malang: Program S1 FIA UB.
- Ristiani, E. 2015. *Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan*, Pekanbaru: JOM FEKOM Vol. 2 No. 1 Februari 2015, Universitas Riau.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat, Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: CV. Sagung Seto.

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutiadi. 2003. *Motivasi Karyawan Dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-Masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Paragraf Kelima Pasal 86 – 87 tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja.
- Wibowo, A.E & Adji, D. 2012. *Aplikasi SPSS Dalam Penelitian. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wirawan, M.S.L. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, R.M, Anis E dan Oci N.S. 2012. *The Influence of OSH (Occupational Safety and Health) on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya*.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT.Haryono 165 Malang Kode Pos 6541  
Telp.0341-555000 (Hunting), 5551396, Fax. 553834  
Email: feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>.

---

**PERNYATAAN KUESIONER PENELITIAN**

Dengan hormat,

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

Peneli : Farakhan Sandy Abdilla

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian UGD & PONEK RSUD Ngudi Waluyo Wlingi)

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Noermijati, SE., MTM.

Bersama ini saya bermaksud mengadakan penelitian melalui penyebaran kuesioner di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Besar harapan saya untuk menerima jawaban berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Farakhan Sandy Abdilla

## I. DATA RESPONDEN

Mohon data responden diisi dan berikan tanda centang (✓) pada lingkaran yang tersedia:

1. Jenis Kelamin : (1). ☐ Laki-laki (2). ☐ Perempuan

2. Pendidikan : (1). ☐ SMA (2). ☐ Diploma

(3). ☐ S1 (4). ☐ S2

3. Masa Kerja : (1). ☐ 1 – 5 Tahun

(2). ☐ Lebih dari 5 tahun

4. Bidang/Bagian : .....

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

- Bacalah setiap pernyataan dengan seksama!
- Beri tanda centang (✓) pada pernyataan yang tersedia sesuai dengan kondisi pekerjaan anda!
- Keterangan :

**SS** : Sangat Setuju, **S** : Setuju, **R** : Ragu-Ragu

**TS** : Tidak Setuju, **STS** : Sangat Tidak Setuju



### III. KUESIONER

#### Daftar Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Sosialisasi Keselamatan & Kesehatan Kerja telah dilaksanakan dengan baik oleh rumah sakit.					
2	Penerapan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS) telah dilakukan dengan baik.					
3	Karyawan berkomitmen terhadap Keselamatan & Kesehatan Kerja di Rumah Sakit (K3RS).					
4	Peralatan kerja non medis berfungsi dengan baik.					
5	Peralatan medis UGD & PONEK sesuai standar Kementerian Kesehatan Republik Indonesia .					
6	RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki Standar Operasional Prosedur kerja yang baik.					
7	Pengoperasian alat medis UGD & PONEK sesuai dengan prosedur pemakaian.					
8	Tersedia APD (Alat Pelindung Diri) yang berfungsi dengan baik.					
9	RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memberikan asuransi kecelakaan kerja bagi karyawan.					
10	Karyawan telah diberi pelatihan tindakan pencegahan potensi kecelakaan kerja.					
11	Instalasi listrik (kabel, soket) ruang kerja karyawan terpasang dengan baik.					
12	Jalur evakuasi memiliki arah panah yang jelas dan menyala dalam gelap.					
13	Tersedia obat-obatan ditempat kerja bagi karyawan.					
14	Tersedia konseling kepada karyawan yang sakit.					
15	Pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala terlaksana dengan baik.					
16	RSUD Ngudi Waluyo Wlingi memiliki prosedur penanganan pasien berpenyakit menular yang baik.					
17	Karyawan memiliki kondisi fisik yang prima saat bekerja.					
18	Karyawan mampu mengendalikan kondisi emosional dengan baik.					
19	Posisi tubuh pada saat karyawan bekerja tidak menimbulkan sakit.					



### Daftar Pernyataan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
20	Kondisi gedung tempat karyawan bekerja dalam kondisi baik.					
21	Karyawan merasa nyaman didalam ruang kerja.					
22	Meja kerja dalam keadaan rata/tidak miring.					
23	Dekorasi ruangan tidak mengganggu pandangan disaat karyawan bekerja.					
24	Ruangan kerja beraroma wangi.					
25	Pencahayaan ruangan cukup terang bagi mata.					
26	Tingkat kebisingan tempat kerja yang kecil.					
27	Suhu udara tempat kerja yang sejuk.					
28	Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan.					
29	Hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan.					
30	Suasana lingkungan kerja yang kondusif.					

### Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
31	Jumlah pekerjaan karyawan yang diselesaikan telah sesuai dengan ketentuan organisasi.					
32	Jumlah pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan tidak berlebihan.					
33	Hasil akhir pekerjaan karyawan sesuai dengan harapan organisasi.					
34	Karyawan bekerja dengan sangat efektif.					
35	Karyawan bekerja dengan sangat efisien biaya & tenaga.					
36	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.					
37	Penggunaan alat bantu kerja yang sesuai peruntukannya.					

## Lampiran II

**FORM WAWANCARA**  
**PENGARUH SISTEM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN**  
**LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**STUDI PADA KARYAWAN RSUD NGUDI WALUYO WLINGI**

**1. IDENTITAS NARASUMBER**

Nama : Adi Purnomo  
Umur : 28 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Pendidikan Terakhir : S1  
Bidang Kerja : K3 RS  
Tanggal Wawancara : 30 November 2017

**2. PERTANYAAN WAWANCARA**


- a. Menurut anda, apa pengertian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja?
- b. Apa di Indonesia ada Undang-Undang yang mengatur tentang K3 rumah sakit?  
Jika iya, apa sudah mengakomodir semua kepentingan terkait K3 di rumah sakit?
- c. Bagaimana pelaksanaan K3 di rumah sakit ini secara keseluruhan?
- d. Usaha apa saja yang dilakukan manajemen dan ahli K3 RSUD Ngudi Waluyo untuk meningkatkan pelaksanaan penerapan K3?
- e. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penerapan K3?
- f. Apa saja potensi bahaya bagi karyawan yang ada didalam rumah sakit ini?
- g. Pernahkah terjadi kecelakaan kerja/gangguan kesehatan yang dialami karyawan disaat bekerja?
- h. Apa ada prosedur khusus dalam menangani pasien yang memiliki penyakit menular?
- i. Adakah pendidikan terkait K3 bagi karyawan rumah sakit?
- j. Apa yang menjadi kewajiban dan hak dari karyawan berkaitan dengan K3?

- k. Bagaimana prosedur keadaan darurat yang ada? (kebakaran, gempa bumi, dll).
- l. Terkait lingkungan kerja fisik, apakah kondisi bangunan dan berbagai instalasi (medis, gas medis, listrik) apakah telah sesuai dalam menunjang keamanan dan kesehatan kerja bagi karyawan?
- m. Manfaat apa saja yang dirasakan RSUD Ngudi Waluyo khususnya bagi seluruh karyawan setelah melaksanakan program K3?
- n. Adakah saran yang ingin anda sampaikan terkait masalah penerapan K3 di RSUD Ngudi Waluyo?

Pewawancara

  
FARAKHAN SANDY A.

Narasumber

  
ADI PURNOMO

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## JAWABAN WAWANCARA

1. Segala peraturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja khususnya dalam kasus ini segala bentuk aturan yang dilaksanakan didalam lingkungan rumah sakit dan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan bagi karyawan, pasien, pengunjung, dan lingkungan sekitar.
2. Sudah terdapat Undang-Undang K3RS di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Permenkes RI Nomor 66 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Untuk saat ini, sudah mengakomodir semua kepentingan terkait K3 karena K3 menjadi perhatian utama dan dilaksanakan diseluruh aspek pekerjaan.
3. Pelaksanaan K3 di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sudah baik dan bersifat wajib.
4. Mengadakan sosialisasi K3 terhadap karyawan baru, edukasi kepada karyawan lama agar tetap berkomitmen terhadap K3, mengadakan pelatihan berkelanjutan.
5. Kendala terbesar yaitu banyaknya jumlah karyawan yang hampir 700 orang dan masing-masing karyawan memiliki karakteristik perilaku, pemahaman, tanggapan, dan komitmen yang berbeda-beda terhadap K3.
6. Potensi bahaya seperti kebakaran, bencana alam, paparan radiasi (radiologi), penyakit menular, keracunan limbah B3, bahaya penculikan bayi, ancaman kekerasan terhadap petugas rumah sakit.

7. Pernah terjadi kasus kecelakaan kerja. Salah satunya terdapat di instalasi CSST & Laundry. Menurut laporan, tangan karyawan terkena panas dari alat sterilisasi sehingga menderita luka bakar tingkat rendah dan solusi dari masalah ini sudah dilaksanakan.
8. Terdapat SOP penanganan pasien berpenyakit menular yang sesuai dengan jenis penyakit yang diderita. Apakah penularan penyakit melewati udara atau kontak fisik.
9. Terdapat pendidikan K3RS. Satu hal yang paling penting adalah pendidikan penanggulangan kebakaran dan pemahaman kode darurat (ancaman bom, kebakaran, tumpahan B3, penculikan bayi, ancaman personal dan eksternal, bencana alam).
10. Karyawan wajib melaksanakan dan mematuhi SOP dan K3. Hak dari karyawan adalah hak merasa aman, terlindungi, dan terlayani apabila mendapatkan gangguan kecelakaan atau kesehatan akibat kerja.
11. Jika terjadi bencana alam, seluruh orang baik karyawan, pengunjung harus segera menuju titik kumpul evakuasi dan di berbagai penjuru rumah sakit telah terdapat tanda panah arah lokasi evakuasi. Jika terjadi kebakaran, petugas terdekat segera melaporkan dan mengambil APAR.
12. Seluruhnya sudah menunjang karyawan untuk bekerja dengan aman, sesuai standar, dan telah memiliki izin operasional peralatan, listrik dan bangunan.
13. Manfaat yaitu karyawan, pasien, pengunjung terjamin keselamatannya apabila berada didalam area rumah sakit.
14. Saran, yaitu rumah sakit harus terus meningkatkan perhatian dan terus melaksanakan K3 di rumah sakit dengan baik.

### Lampiran III

#### Frekuensi Jawaban Responden

#### Frequencies

	Statistics		Mean
	Valid	Missing	
X1.1	106	0	4.3019
X1.2	106	0	4.4151
X1.3	106	0	4.5660
X1.4	106	0	4.3019
X1.5	106	0	4.1226
X1.6	106	0	4.1415
X1.7	106	0	4.1226
X1.8	106	0	4.3208
X1.9	106	0	4.2736
X1.10	106	0	4.1792
X1.11	106	0	4.1604
X1.12	106	0	4.1415
X1.13	106	0	4.1887
X1.14	106	0	4.3396
X1.15	106	0	4.3208
X1.16	106	0	4.2358
X1.17	106	0	4.1792
X1.18	106	0	4.1415
X1.19	106	0	4.0660
X2.1	106	0	4.1321
X2.2	106	0	3.9057
X2.3	106	0	3.8019
X2.4	106	0	4.0094
X2.5	106	0	3.9434
X2.6	106	0	4.0377
X2.7	106	0	3.9717
X2.8	106	0	3.9434
X2.9	106	0	3.9623
X2.10	106	0	3.9434
X2.11	106	0	3.9717
Y1	106	0	4.1415
Y2	106	0	4.1698
Y3	106	0	4.1981
Y4	106	0	4.4057
Y5	106	0	4.2264
Y6	106	0	4.3585
Y7	106	0	4.3962



## Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	13	12.3	12.3	13.2
	4.00	45	42.5	42.5	55.7
	5.00	47	44.3	44.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.8	3.8	3.8
	3.00	2	1.9	1.9	5.7
	4.00	46	43.4	43.4	49.1
	5.00	54	50.9	50.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	1	.9	.9	3.8
	4.00	35	33.0	33.0	36.8
	5.00	67	63.2	63.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	7	6.6	6.6	9.4
	4.00	51	48.1	48.1	57.5
	5.00	45	42.5	42.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	19	17.9	17.9	19.8
	4.00	49	46.2	46.2	66.0
	5.00	36	34.0	34.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	15	14.2	14.2	17.0
	4.00	52	49.1	49.1	66.0
	5.00	36	34.0	34.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	2	1.9	1.9	2.8
	3.00	14	13.2	13.2	16.0
	4.00	55	51.9	51.9	67.9
	5.00	34	32.1	32.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	



**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	6	5.7	5.7	6.6
	4.00	57	53.8	53.8	60.4
	5.00	42	39.6	39.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	8	7.5	7.5	8.5
	4.00	58	54.7	54.7	63.2
	5.00	39	36.8	36.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	12	11.3	11.3	14.2
	4.00	54	50.9	50.9	65.1
	5.00	37	34.9	34.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.8	3.8	3.8
	3.00	7	6.6	6.6	10.4
	4.00	63	59.4	59.4	69.8
	5.00	32	30.2	30.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	11	10.4	10.4	12.3
	4.00	63	59.4	59.4	71.7
	5.00	30	28.3	28.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	13	12.3	12.3	13.2
	4.00	57	53.8	53.8	67.0
	5.00	35	33.0	33.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	2.8	2.8	2.8
	4.00	64	60.4	60.4	63.2
	5.00	39	36.8	36.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	10.4	10.4	10.4
	4.00	50	47.2	47.2	57.5
	5.00	45	42.5	42.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	13.2	13.2	13.2
	4.00	53	50.0	50.0	63.2
	5.00	39	36.8	36.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	11.3	11.3	11.3
	4.00	63	59.4	59.4	70.8
	5.00	31	29.2	29.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	12	11.3	11.3	12.3
	4.00	64	60.4	60.4	72.6
	5.00	29	27.4	27.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X1.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	10	9.4	9.4	14.2
	4.00	64	60.4	60.4	74.5
	5.00	27	25.5	25.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	1	.9	.9	1.9
	3.00	9	8.5	8.5	10.4
	4.00	67	63.2	63.2	73.6
	5.00	28	26.4	26.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	24	22.6	22.6	27.4
	4.00	53	50.0	50.0	77.4
	5.00	24	22.6	22.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	32	30.2	30.2	34.9
	4.00	48	45.3	45.3	80.2
	5.00	21	19.8	19.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.9	1.9	1.9
	3.00	16	15.1	15.1	17.0
	4.00	67	63.2	63.2	80.2
	5.00	21	19.8	19.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8	2.8
	3.00	22	20.8	20.8	23.6
	4.00	59	55.7	55.7	79.2
	5.00	22	20.8	20.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.8	3.8	3.8
	3.00	9	8.5	8.5	12.3
	4.00	72	67.9	67.9	80.2
	5.00	21	19.8	19.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	18	17.0	17.0	21.7
	4.00	58	54.7	54.7	76.4
	5.00	25	23.6	23.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	21	19.8	19.8	24.5
	4.00	55	51.9	51.9	76.4
	5.00	25	23.6	23.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.8	3.8	3.8
	3.00	18	17.0	17.0	20.8
	4.00	62	58.5	58.5	79.2
	5.00	22	20.8	20.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	4.7	4.7	4.7
	3.00	22	20.8	20.8	25.5
	4.00	53	50.0	50.0	75.5
	5.00	26	24.5	24.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.7	5.7	5.7
	3.00	19	17.9	17.9	23.6
	4.00	53	50.0	50.0	73.6
	5.00	28	26.4	26.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	16	15.1	15.1	16.0
	4.00	56	52.8	52.8	68.9
	5.00	33	31.1	31.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	16	15.1	15.1	16.0
	4.00	53	50.0	50.0	66.0
	5.00	36	34.0	34.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	7	6.6	6.6	7.5
	4.00	68	64.2	64.2	71.7
	5.00	30	28.3	28.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	5	4.7	4.7	5.7
	4.00	50	47.2	47.2	52.8
	5.00	50	47.2	47.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	9.4	9.4	9.4
	4.00	62	58.5	58.5	67.9
	5.00	34	32.1	32.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	13	12.3	12.3	13.2
	4.00	39	36.8	36.8	50.0
	5.00	53	50.0	50.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	2	1.9	1.9	2.8
	4.00	57	53.8	53.8	56.6
	5.00	46	43.4	43.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

## Lampiran IV

Uji Validitas dan Reliabilitas  
Correlations

Correlations		
		X1
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** .000 106
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.526** .000 106
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.405** .000 106
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.475** .000 106
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.705** .000 106
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.673** .000 106
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .000 106
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.658** .000 106
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.648** .000 106
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.689** .000 106
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.750** .000 106
X1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.707** .000 106
X1.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.611** .000 106
X1.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.438** .000 106
X1.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535** .000 106
X1.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .000 106
X1.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608** .000 106
X1.18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.542** .000 106
X1.19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.596** .000 106

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability X1

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	19

## Correlations

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.2	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.3	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.4	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.5	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.6	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.7	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.8	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.9	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.10	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
X2.11	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	11

## Correlations

### Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y2	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y3	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y4	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y5	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y6	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106
Y7	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	106

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	106	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	7

## Lampiran V

### Asumsi klasik

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.571	2.06648	1.910

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.648	1.542
	X2	.648	1.542

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

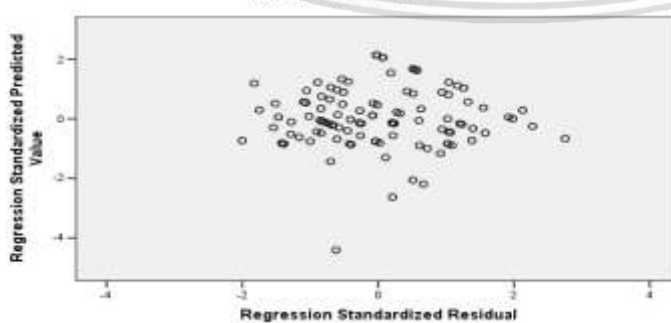
		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04670236
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510

a. Test distribution is Normal.

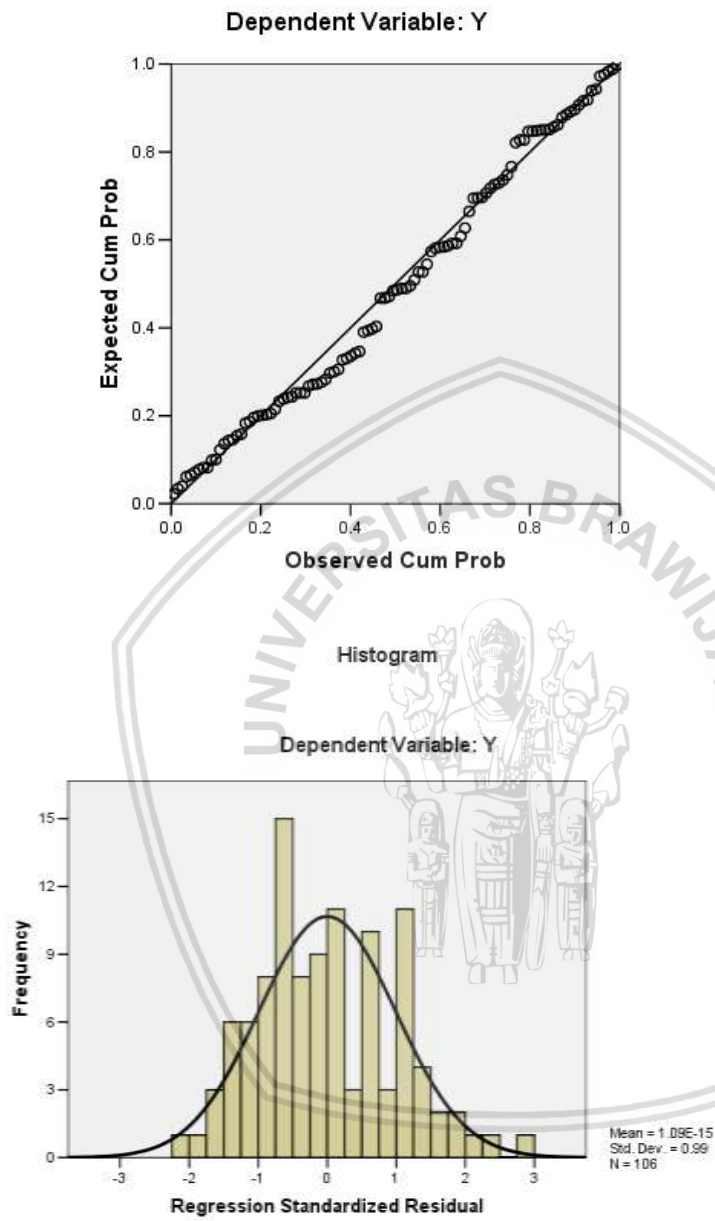
b. Calculated from data.

**Scatterplot**

Dependent Variable: Y



# Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran VI

### Regresi Linier Berganda

#### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	29.8962	3.15604	106
X1	58.8113	5.90740	106
X2	43.6226	5.86101	106

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.652	.703
	X1	.652	1.000	.593
	X2	.703	.593	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	106	106	106
	X1	106	106	106
	X2	106	106	106

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.571	2.06648	1.910

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606.014	2	303.007	70.956	.000 <sup>a</sup>
	Residual	439.844	103	4.270		
	Total	1045.858	105			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.033	2.054		3.424	.001
	X1	.194	.042	.363	4.580	.000
	X2	.262	.043	.487	6.141	.000

a. Dependent Variable: Y

